

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGENDALIAN INTEREN DAN  
PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP GOOD CORPORATE  
GOVERNANCE (GCG)  
(Studi Empiris Rumah Sakit Umum Arifin Achmad Pekanbaru)**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk memenuhi Syarat-Syarat Guna Mengikuti Ujian Comprehensif  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1 (SI)  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Jurusan Akuntansi*



**OLEH**

**NOVA LESTARI**  
**10573002100**

**JURUSAN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU  
2010**

## **ABSTRAK**

### ***Pengaruh Budaya Organisasi, Pengendalian Intern dan Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance (GCG)”. (Studi Empiris Rumah Sakit Arifin Ahmad Pekanbaru )***

***Oleh  
Nova Lestari***

*Penelitian ini dilakukan Pada Rumah Sakit Arifin Ahmad Pekanbaru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG), apakah terdapat pengaruh pengendalian intern terhadap penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG),Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan pengendalian intern terhadap penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG) sebagai variabel moderating. Pengukuran hipotesis di atas tersebut menggunakan instrumen kuesioner. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program SPSS versi 11,0. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing hipotesis tersebut di atas, yaitu variabel (X) budaya organisas,i pengendalian intern variabel (Y) berpengaruh terhadap Good Corporate Governance (GCG).*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini handal dan valid melalui pengujian validitas dan reliabilitas dengan menggunakan Person Correlation dan Cronbach Alpha. distribusi rata-rata jawaban responden adalah normal dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot of Regression Standardized Residual. Ketiga, seluruh pengujian hipotesis pada penelitian ini antara variabel indevenden (X) dengan variabel dependen (Y), ini dilihat dari hasil pengujian data melalui SPSS for windows versi 11.0 dengan menggunakan uji regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa Hasil analisis regresi pada hipotesis pertama, Budaya Organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan Good Corporate Governance. Dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,599 > 1,987$ ), hipotesis kedua, Pengendalian Intern mempunyai hubungan yang signifikan dengan Good Corporate Governance. Dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,520 > 1,987$ ). Kemudian dengan melakukan uji simultan (Uji F) dengan melakukan uji keseluruhan variabel dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $7.029 > 2,706$ . )*

***Kata kunci: Budaya Organisasi, Pengendalian Intern, dan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance (GCG).***

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DARTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>x</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah .....	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
D. Sistematika Penulisan .....	9
 <b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
A. Teori Kontigensi.....	10
B. Budaya Organisasi .....	11
C. Fungsi Budaya Organisasi .....	12
D. Ciri-Ciri Budaya Organisasi.....	12
E. Pengendalian Intern.....	13
F. Good Corporate Governance.....	14
1. Manfaat Penerapan Good Corporate Governance.....	16
G. Pandangan Islam Tentang Good Corporate Governance .....	17
H. Balanced Scorecard .....	19
1. Perspektif Keuangan ( <i>Financial Perspective</i> ) .....	19
2. Perspektif Pelanggan ( <i>Costomer Perspecgive</i> ) .....	21
3. Perspektif Proses Bisnis Intern ( <i>Internal Business Process Perspective</i> ).....	23
4. Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan ( <i>Learning dan Gownth Perspective</i> ).....	24
5.	
I. Pengembangan Hipotesis .....	26
1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap <i>Good Corporate Governance (GCG)</i> (Y).....	26
2. Pengaruh Pengendalian Intern (X2) Terhadap <i>Good Corporate Governance (GCG)</i> (Y).....	27
J. Model Penelitian .....	28
K. Formula Hipotesis .....	29
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Data dan Sampel .....	30
B. Pengukuran Variabel .....	36
1. Budaya Organisasi .....	36
2. Pengendalian Intern.....	37
C. Alat Analisis.....	37

1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	37
2. Uji Normalitas .....	38
3. Pengujian Asumsi Klasik .....	39
4. Pengujian Hipotesis.....	42

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Demografis Responden .....	45
B. Pengujian Kualitas Data .....	46
1. Validitas .....	46
2. Reliabilitas .....	48
3. Normalitas Data .....	49
C. Uji Asumsi Klasik .....	49
1. Multikolinearitas .....	49
2. Uji Autokorelasi .....	50
3. Uji Heterokedastisitas .....	51
D. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan .....	52
1. Pengujian Hipotesis Pertama.....	52
2. Pengujian Hipotesis Kedua .....	54
E. Hasil Pengujian Secara Bersamaan (Uji F).....	55

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan .....	58
5.2. Saran .....	59

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **DAFTAR LAMPIRAN**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Perkembangan dunia bisnis yang semakin kompetitif menyebabkan perubahan luar biasa dalam persaingan, pemasaran, pengelolaan sumber daya dan penanganan transaksi antar perusahaan dengan pelanggan dan perusahaan dengan perusahaan lain. Persaingan yang bersifat global dan tajam menyebabkan terjadinya pengurangan laba yang diperoleh perusahaan-perusahaan yang memasuki persaingan tingkat dunia.

Hanya perusahaan yang memiliki keunggulan tingkat dunia yang mampu memuaskan dan memenuhi kebutuhan konsumen, dan mampu menghasilkan produk yang bermutu dan *cost effective* (Mulyadi;2007). Hal ini mendorong perusahaan untuk mempersiapkan dirinya agar bisa diterima di lingkungan global. Sehingga memaksa manajemen untuk menyiapkan, menyempurnakan ataupun mencari strategi-strategi baru yang menjadikan perusahaan mampu bertahan dan berkembang dalam persaingan tingkat dunia dan juga mampu menciptakan perusahaan yang berorientasi pada *value for money* (*economy efficiency, and efectifity*).

Rumah sakit umum yang bergerak di bidang jasa sosial namun tetap berorientasikan keuntungan merupakan bagian dari dunia bisnis. Semakin banyaknya rumah sakit yang berdiri, maka semakin ketat pula persaingan yang terjadi di antara rumah sakit - rumah sakit yang ada. Semakin menjamurnya rumah sakit atau sarana kesehatan lainnya, membuat para konsumen memiliki pilihan yang semakin banyak.

Mulai dari pengobatan sederhana yang memiliki biaya yang rendah, hingga pengobatan canggih yang memiliki biaya yang besar untuk dapat menikmatinya.

Namun harga bukanlah suatu hal yang begitu dipandang oleh para konsumen kesehatan ini, melainkan keefektifan dari pengobatanlah yang menjadi hal paling dicari. Sebagaimana yang kita ketahui mengenai fenomena mall praktek yang sering terjadi di rumah sakit yang ada di Indonesia, menyebabkan banyaknya para pasien lebih memilih rumah sakit luar negeri yang pada dasarnya memerlukan biaya yang lebih besar. Riau yang memiliki banyak pilihan rumah sakit bagi para konsumen kesehatan, tetap tidak selalu menjadi pilihan yang utama. Para konsumen masih banyak melakukan pengobatan ke luar negeri seperti Malaka. Hal ini mungkin dikarenakan kinerja yang masih kurang pada rumah sakit-rumah sakit yang ada di Pekanbaru

Kinerja yang baik akan menciptakan perusahaan yang unggul pula. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit yang baik pula. Hal ini sesuai dengan pendapat Tjiptono (2000: 75), yang mengemukakan bahwa kualitas pelayanan sendiri sebenarnya dipengaruhi oleh banyak aspek salah satunya adalah budaya organisasi dan cara pengorganisasiannya. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi, sehingga jika budaya organisasi suatu rumah sakit baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Sehingga tidak salah jika Schein (2002), mengungkapkan bahwa banyak karya akhir-akhir ini berpendapat tentang peran kunci budaya organisasi untuk mencapai keunggulan organisasi. Budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut Robbins (2008: 595), terdapat tujuh karakteristik primer untuk memahami hakikat dari budaya organisasi yaitu: (1) inovasi dan pengambilan keputusan (*innovation and risk taking*), (2) perhatian pada rincian (*attention to detail*), (3) orientasi pada hasil (*outcome orientation*), (4) orientasi pada orang (*people orientation*), (5) orientasi pada tim (*team orientation*), (6) Agresivitas (*agresiveness*) dan (7) kemantapan (*stability*).

Terkait dengan kerangka manajemen berbasis kinerja, setiap individu bertanggungjawab atas kinerja. Menurut Grote (2007) terdapat lima tanggung jawab utama yang harus dipenuhi oleh setiap individu dalam organisasi untuk menciptakan kinerja yang diinginkan yaitu: (1) memberikan komitmen terhadap pencapaian tujuan, (2) meminta umpan balik atas kinerja yang telah ia lakukan, (3) melakukan komunikasi secara terbuka dan teratur dengan manajernya, (4) mendapatkan data kinerja dan membagi data itu kepada pihak lain, dan (5) menyiapkan diri untuk dievaluasi atas kinerja yang telah ia capai.

*United National Development Program* (UNDP), mendefenisikan *Governance* sebagai “*the exercise of political, economic, and administrative authority to manage a national's affair at all levels*”, sedangkan world Bank lebih menekankan pada cara pemerintah mengelola sumber daya sosial dan ekonomi untuk kepentingan pembangunan masyarakat (Mardiasmo, 2004; 17). *The Indonesia Institute For Corporate Governance* (IICG) juga mendefenisikan *Corporate Governance* sebagai suatu proses dan struktur yang diterapkan dalam menjalankan perusahaan dengan tujuan utama meningkatkan nilai-nilai pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap mempertahankan kepentingan stakeholder yang lain.

Pengertian *Corporate Governance* (Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara, Nomor : KEP-117/M-MBU/2002), adalah :

“Suatu proses dan struktur yang digunakan oleh organisasi BUMN untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan guna mewujudkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan stakeholder lainnya, berlandaskan peraturan perundangan dan nilai-nilai etika”.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *Corporate Governance* adalah suatu sistem yang mengatur bagaimana suatu perusahaan atau organisasi dijalankan (operasi) dan dikontrol atau sebagai tata kelola perusahaan (organisasi). Sistem ini mengatur secara jelas dan tegas hak dan kewajiban pihak-pihak yang terkait dalam perusahaan.

Prinsip-prinsip *good governance* menurut OECD (2008) dalam FCGI (2002 : 1), meliputi keadilan (*fairness*), transparansi (*transparency*), akuntabilitas (*Accountability*), dan tanggung jawab (*responsibility*).

Selain budaya organisasi, Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja organisasi adalah pengendalian intern. Penelitian Hiro Tugiman (2000) dalam Prasetyono & Kompyurini (2007: 5), mengenai pengaruh peran auditor intern serta faktor-faktor pendukungnya terhadap peningkatan pengendalian intern dan kinerja perusahaan disimpulkan bahwa manajemen puncak sangat besar pengaruhnya terhadap pelaksanaan pengendalian intern. Selain itu, pelaksanaan pengendalian dapat efektif apabila ada budaya organisasi yang baik diantara pihak-pihak yang terkait dalam organisasi, baik sebagai individu maupun kelompok. Hal ini dimaksudkan agar tujuan organisasi dapat



dicapai dengan baik. Dengan adanya budaya organisasi dan pengendalian intern yang baik, maka akan tercipta organisasi/perusahaan yang *economy*, *effeciency*, dan *effectiveness* untuk menciptakan *good corporate governance* dalam institusi, yang pada akhirnya akan bermuara pada kinerja organisasi

Dalam penelitian Prasetyono & Kompyurini (2007) tentang analisis kinerja rumah sakit daerah dengan pendekatan *balanced scorecard* berdasarkan komitmen organisasi, pengendalian intern dan penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* (survei pada rumah sakit daerah di Jawa Timur) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara komitmen organisasi dan pengendalian intern terhadap *good corporate governance*, yang secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi.

Hasil penelitian Prasetyono (2008) tentang analisis kinerja rumah sakit daerah berdasarkan budaya organisasi, komitmen organisasi, dan akuntabilitas publik survei pada rumah sakit daerah di Jawa Timur, memperlihatkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi.

Pada penelitian Gunawan Wibiksana (2007) tentang Kinerja Organisasi Rumah Sakit Pemerintah Dan Swasta menyatakan bahwa rumah sakit pemerintah berada pada level kinerja organisasi standar. Dia juga menyatakan bahwa pelayanan kedokteran pada rumah sakit Umum pada umumnya lebih baik dari pada rumah sakit Swasta. Dari sini peneliti tertarik untuk menjadikan rumah sakit Umum sebagai sampel untuk membuktikan bahwa kinerja rumah sakit Umum lebih baik.

Pengukuran kinerja dalam penelitian di atas menggunakan pendekatan *balanced scorecard* yang memadukan pengukuran finansial dan pengukuran non finansial yang

sangat cocok digunakan untuk mengukur kinerja Rumah Sakit Umum yang bergerak di bidang jasa pelayanan publik. *Balanced scorecard* terdiri empat perspektif yaitu (1) perspektif keuangan, (2) perspektif pelanggan, (3) perspektif proses bisnis internal dan (4) perspektif pembelajaran dan pertumbuhan (Kaplan & Norton. 1996: 44), Hongren, Foster, dan Datar, 2000:461).

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Prasetyono & Kompyurini (2007). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada (1) objek penelitian, yaitu rumah sakit Umum yang ada di propinsi Riau, (2) variable independen komitmen organisasi digantikan dengan budaya organisasi diambil dari penelitian Prasetyo (2008), (3) variabel intervening yang digunakan adalah akuntabilitas publik yang diambil dari penelitian Prasetyono (2008). Berdasarkan uraian diatas penulis ingin menguji kembali bagaimana pengaruh budaya organisasi, sistem pengendalian intern dan akuntabilitas pulik terhadap kinerja Rumah Sakit Swasta di propinsi Riau. Dengan melakukan penelitian yang berjudul : **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGENDALIAN INTERN DAN PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG)”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance (GCG)* ?
2. Apakah terdapat pengaruh pengendalian intern terhadap penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance (GCG)* ?

3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan pengendalian intern terhadap *Good Corporate Governance (GCG)* ?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance (GCG)*.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pengendalian intern terhadap penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance (GCG)*.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan pengendalian intern terhadap penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance (GCG)* sebagai variabel moderating.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut:

1. Bagi penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh antara budaya organisasi, sistem pengendalian intern terhadap penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance (GCG)* Rumah Sakit Umum(Arifin Ahmad) di Pekanbaru.
2. Menyediakan informasi yang mungkin diperlukan untuk penelitian dibidang akuntansi manajemen pada masa yang akan datang.

### **E. Sistematika Penulisan**

Untuk memperoleh gambaran secara umum bagian-bagian yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka penulis menguraikan secara ringkas isi masing-masing BAB dengan sistematika sebagai berikut:

- BAB I** : Pendahuluan bab ini merupakan yang menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.
- BAB II** : Landasan Teori bab ini merupakan tinjauan pustaka yang memuat tentang landasan teori, penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian serta pengembangan hipotesis.
- BAB III** : Metodologi penelitian bab yang meliputi obyek penelitian dan penentuan sampel, jenis dan sumber data, spesifikasi variabel, alat pengukuran dan pengujian hipotesis.
- BAB IV** : Pembahasan bab ini memuat tentang sejarah singkat rumah sakit umum arifin ahmad pekanbaru, lokasi dan Fasilitas nya.
- BAB V** : Hasil dan Pembahasan bab ini merupakan umum hasil penelitian hasil yang diperoleh dari analisis data serta pembahasan hasil penelitian untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian
- BAB VI** : Kesimpulan dan saran bab ini merupakan penutup dari seluruh rangkaian penulisan dalam penelitian ini, yang membuat kesimpulan atas hasil penelitian, berikut batas-batasan yang ditemukan serta saran-saran untuk perbaikan di masa yang akan

datang untuk judul penelitian yang sama.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Teori Kontigensi**

Menurut Mardiyah dan Listianingsih (2005) premis umum yang digunakan pada pendekatan kontingensi dalam mendesain sistem akuntansi manajemen adalah bahwa tidak ada informasi sistem akuntansi secara universal selalu tepat untuk bisa diterapkan pada seluruh organisasi dalam setiap keadaan (Outley, 1980). Hal ini membuktikan bahwa desain dengan berbagai komponen informasi sistem akuntansi manajemen tergantung pada kondisi kontingensi khusus. Para peneliti telah banyak menerapkan teori kontingensi untuk menganalisa dan merancang sistem pengendalian khususnya dalam bidang sistem akuntansi manajemen (Outley, 1980).

Kajian yang dilakukan oleh Otley (1980) terhadap hasil-hasil riset Gordon dan Miller (1976), Dermer (1977), Watherhouse dan Tiessen (1978), Burn dan Waterhouse (1975) serta Hayes (1977) dan Piper (1977) menunjukkan bahwa riset-riset tersebut sangat sedikit sekali menggunakan literatur-literatur teori organisasi dan bahkan terdapat beberapa penyimpangan terhadap literatur-literatur organisasi. Penyimpangan tersebut berkaitan dengan desain *framework* kontinjensi, terutama pada aspek metode pengujian.

Lebih jauh, Fulmer dan Rue (1974), Kenis (1979), Boulton (1982), Simons (1987), Mak (1989), Moers dan Hartmann (1999), Shield et al, (2000) Chong VK et al (2001), Chong VK dan Chong KM (2004) menunjukkan pentingnya keterlibatan variabel

kontekstual dalam hubungan antara sistem kontrol dengan kinerja organisasi. Pendekatan kontinjensi merupakan terobosan penting yang mampu menggeser pendekatan universalistik (Bays, 2000; Duncan dan Keith, 1989; dan Drazin dan Van de Ven, 1985).

## **B. Budaya Organisasi**

Menurut Robbins (2008:289)

Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang di anut oleh anggota-anggota organisasi itu.

Dan ada juga pengertian budaya organisasi menurut Tosi,Rizzo,Carrol seperti yang dikutip oleh Munandar(2001:263),budaya organisasi adalah cara-cara berpikir,berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi.Menurut Tosi,Rizzo,Carrol seperti yang dikutip oleh Munandar (2001:264),budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa factor,yaitu:

### **1. Pengaruh umum dari luar yang luas**

Mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.

### **2. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat**

Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya sopan santun dan kebersihan

### **3. Faktor-faktor yang spesipik dari organisasi**

Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya.Dalam mengatasi baik masalah eksternal dan internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang berhasil.Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut

merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.

### Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2008:294), fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang.
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

### Ciri-Ciri Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2008:289), ada 7 ciri-ciri budaya organisasi adalah:

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Se jauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail. Se jauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil. Se jauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang. Se jauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.



5. Orientasi tim. Se jauh mana kegiatan kerja di organisasikan sekitar tim-tim, bukanya individu.
6. Keagresifan. Berkaitan dengan agresivitas karyawan.
7. Kemantapan. Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

### **C. Pengendalian Intern**

Pengendalian intern menurut COSO 2002 dan SAS 78 dalam Hiro Tugiman (2000: 25), adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel satuan usaha lainnya yang dirancang untuk mendapatkan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan (Arens and Loebbecke, 2000: 289) dalam hal-hal berikut ini :

- a. Keandalan pelaporan keuangan
- b. Kesesuaian dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku
- c. Efektivitas dan efisiensi operasi

Selanjutnya Messier (2000: 187), berpendapat bahwa pengendalian intern yang efektif bagi manajemen harus memenuhi: “(1) *Effectiveness and efficiency of operations*, (2) *Reliability of financial reporting*, (3) *Compliance with applicable laws and regulations*”. Sedangkan fungsi pengendalian intern (Meigs, 2005: 249), sebagai berikut: “*Internal control means all of the measure taken by an organization for the purpose of (1) protecting its resources against waste, fraud, or in efficient use; (2) ensuring the reliability of accounting data; (3) securing compliance with management policies; (4) evaluating the management the performace of the all employees, managerial and departement*”.

Pengendalian intern merupakan semua tindakan yang dilakukan oleh suatu organisasi dengan tujuan untuk menjaga sumber daya dari pemborosan, penyelewengan, penggunaan yang tidak efisien, menjamin kehandalan data akuntansi, menjamin kepatuhan terhadap kebijakan manajemen, mengevaluasi kinerja semua karyawan, manajer dan departmen.

Sistem pengendalian intern harus *cost beneficial*. Pengendalian yang digunakan diseleksi dengan membandingkan biaya organisasi terhadap keuntungan yang diharapkan. Salah satu keuntungan bagi manajemen adalah untuk mencegah kegiatan dan pemborosan yang tidak perlu dalam segala aspek operasi dan untuk mengurangi penggunaan sumber daya yang tidak diperlukan.

#### **D. *Good Corporate Governance***

Good Corporate Governance adalah suatu proses dan struktur yang di gunakan untuk meningkatkan keberhasilan usaha,dan akuntabilitas perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan nilai perusahaan dalam jangka panjang dengan memperhatikan kepentingan stakeholder serta berlandaskan peraturan perundang-undangan,moral dan nilai etika.

Dari pengertian di atas dapat diketahui bahwa dalam Good Corporate Governance,terdapat beberapa hal penting yaitu:

1. Efektivitas yang bersumber dari budaya perusahaan, Etika, Nilai, Sistem, Proses bisnis, kebijakan dan struktur organisasi perusahaan yang bertujuan untuk mendukung dan mendorong pengembangan perusahaan,pengelolaan sumber daya

dan resiko secara lebih efektif dan efisien, pertanggungjawaban perusahaan kepada pemegang saham dan stakeholders lainnya.

2. Seperangkat prinsip, kebijakan dan manajemen perusahaan yang diterapkan bagi terwujudnya operasional perusahaan yang efisien, efektif dan profitable dalam menjalankan organisasi dan bisnis perusahaan untuk mencapai sasaran strategis yang memenuhi prinsip-prinsip praktek bisnis yang baik dan penerapan sesuai dengan peraturan yang berlaku, peduli terhadap lingkungan serta di landasi oleh nilai-nilai sosial budaya yang tinggi.
3. Seperangkat peraturan dan ataupun system yang mengarahkan kepada pengendalian perusahaan bagi penciptaan pertambahan nilai bagi pihak pemegang kepentingan (pemerintah, pemegang saham, pimpinan perusahaan dan karyawan) dan bagi perusahaan itu sendiri.

Menurut Kartiwa (2004:8.7) terdapat dua perspektif tentang Good Corporate Governance yaitu:

1. perspektif yang memandang Corporate Governance sebagai suatu proses dan struktur yang digunakan untuk mengarahkan dan mengelola bisnis dalam rangka meningkatkan kemakmuran bisnis dan akuntabilitas perusahaan.
2. perspektif yang lain Good Corporate Governance menekankan pentingnya pemenuhan tanggung jawab badan usaha sebagai entitas bisnis dalam masyarakat kepada stakeholder.

## **Manfaat Penerapan Good Corporate Governance**

Yudha Pranata (2007) yang dikutip dari FCGI (2001) menyatakan bahwa dengan pelaksanaan Good Corporate Governance diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja perusahaan melalui terciptanya proses pengambilan keputusan yang lebih baik meningkatkan efisiensi operasional perusahaan serta lebih meningkatkan pelayanan kepada stakeholder.
2. Mempermudah diperolehnya dana pembiayaan yang lebih murah sehingga lebih meningkat corporate value.
3. Mengembalikan kepercayaan investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia.
4. Pemegang saham akan merasa puas dengan kinerja perusahaan karena sekaligus akan meningkatkan shareholders value dan dividen khusus bagi BUMN akan membantu penerimaan APBN.

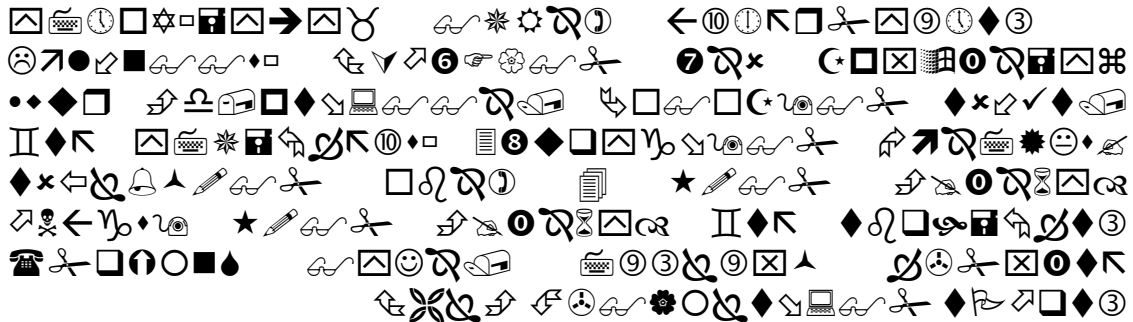
### **E. Pandangan Islam Tentang Good Corporate Governance ( GCG).**

Islam adalah agama yang diridhoi dan disempurnakan oleh Allah SWT, artinya Islam bukan hanya agama yang mengatur tentang ibadah saja, akan tetapi semua aspek kehidupan manusia juga diatur dalam Islam. Hal ini biasa kita lihat dalam Alquran yang merupakan kitab suci agama Islam. Dalam Alquran semua hal tentang kehidupan mulai dari *hablum minallah* (hubungan antara makhluk dengan Allah SWT) sampai kepada *hablum minannas* (hubungan antara sesama manusia) juga diatur dalam Alquran.

Begitu juga dengan GCG atau yang merupakan tata kelola perusahaan yang baik sehingga tidak menimbulkan kerugian kepada pemilik saham ataupun shareholder

perusahaan.dalam alquran dijelaskan bahwa dalam memimpin baik itu memimpin Negara ataupun perusahaan haruslah dengan adildan jangan mengikut hawa nafsu.

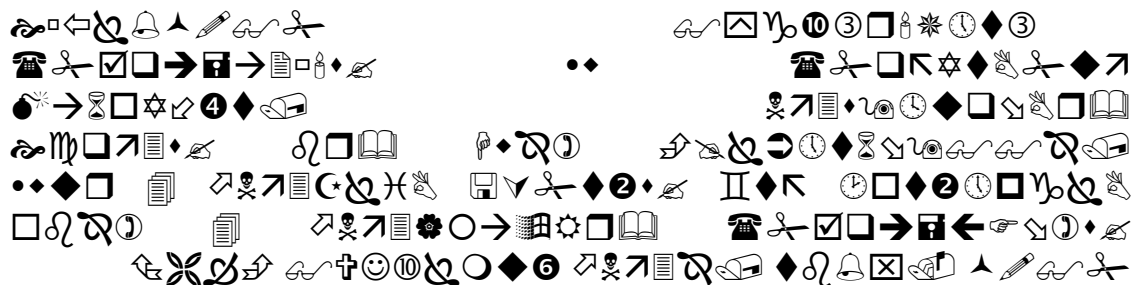
Sesuai dengan firman allah SWT dalam Q.S: Shaad:26 yang berbunyi



Yang artinya:”Hai Daud,sesungguhnya kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) dimuka bumi maka berilah keputusan (perkara) diantara manusia dengan adil dan jangan lah kamu mengikuti hawa nafsu,karma itu akan menyesatkan kamu darijalan allah,sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan allah akan mendapat azab yang berat,karma mereka melupakan hari perhitungan.

Dari ayat tersebut dijelaskan bahwa setiap manusia adalah khalifah ataupun pemimpin dibumi.termasuk hal memimpin sebuah perusahaan.dari ayat tersebut juga dijelaskan bahwa dalam memimpin harus bersikap adil dan tidak mengikuti hawa nafsu,karma hawa nafsu hanya akan menyesatkan kita dari jalan Allah SWT.

Selain itu,banyak ayat-ayat alquran yang melarang kita untuk memakan harta yang tidak halal dan bukan hak kita,tujuan dari GCG sendiri adalah untuk melindungi kepentingan dari pemilik moda dari kecurangan-kecurangan yang mungkin akan dilakukan oleh manajemen.kecurangan-kecurangan itu tujuannya pastilah untuk mendapatkan sesuatu yang bukan merupakan hak dari manajemen.Dalam Q.S: An-Nisa’ :29 yang berbunyi



Artinya: Hai orang – orang yang beriman, jangan lah kamu saling memakan harta

sesama kamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka diantara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu sesungguhnya allah adalah maha penyayang.

Dari ayat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari tidak dibenarkan memakan yang bukan menjadi hak kita, oleh karena itu dalam perusahaan manajemen haruslah transparan dan tidak melakukan kecurangan-kecurangan demi kepentingan mereka dan mengorbankan kepentingan dari pemilik modal.

#### ***F. Balanced Scorecard***

Sejalan dengan perkembangan penilaian kinerja perusahaan, konsep *scorecard* (ukuran kerja) model lama mulai ditinggalkan, karena dianggap hanya mengejar tujuan kemampulabaan (*profitability*) jangka pendek semata. Pimpinan perusahaan yang hanya menuntut karyawannya untuk mengoptimalkan laba yang optimal biasanya menerapkan *scorecard* yang hanya berdimensi profitabilitas. Elemen-elemen yang diukur biasanya *sales, cashflow, Capital Expenditure, Cost, Assets, Debt, Liabilities* dan sebagainya (Martini Kuseini, 2007:19).

Pengukuran keberhasilan kinerja perusahaan berdasarkan pendekatan *balanced scorecard* dibagi menjadi empat perspektif (Kaplan dan Norton, 2006: 4 ; Brandon dan

Drina, 2007: 741) yaitu : (1) *Financial Perspective*, (2) *Customer Perspective*, (3) *Internal Perspective*, dan (4) *Learning & Growth Perspectiv*

### **1. Perspektif Keuangan (*Financial perspective*)**

. BSC memakai tolak ukur kinerja keuangan seperti laba bersih dan ROI, karena tolak ukur tersebut secara umum digunakan dalam perusahaan untuk mengetahui laba. Tolak ukur keuangan saja tidak dapat menggambarkan penyebab yang menjadikan perubahan kekayaan yang diciptakan perusahaan atau organisasi (Mulyadi dan Johny Setyawan, 2000).

Balanced Scorecard adalah suatu metode pengukuran kinerja yang di dalamnya ada keseimbangan antara keuangan dan non-keuangan untuk mengarahkan kinerja perusahaan terhadap keberhasilan. BSC dapat menjelaskan lebih lanjut tentang pencapaian visi yang berperan di dalam mewujudkan pertambahan kekayaan tersebut (Mulyadi dan Johny Setyawan, 2000) sebagai berikut:

1. Peningkatan customer 'yang puas sehingga meningkatkan laba (melalui peningkatan revenue).
  2. Peningkatan produktivitas dan komitmen karyawan sehingga meningkatkan laba (melalui peningkatan cost effectiveness).
  3. Peningkatan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan financial returns dengan mengurangi modal yang digunakan atau melakukan investasi dalam proyek yang menghasilkan return yang tinggi.
- Di dalam Balanced Scorecard, pengukuran finansial mempunyai dua peranan

penting, di mana yang pertama adalah semua perspektif tergantung pada pengukuran finansial yang menunjukkan implementasi dari strategi yang sudah direncanakan dan yang kedua adalah akan memberi dorongan kepada 3 perspektif yang lainnya tentang target yang harus dicapai dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Kaplan dan Norton, siklus bisnis terbagi 3 tahap, yaitu: bertumbuh (growth), bertahan (sustain), dan menuai (harvest), di mana setiap tahap dalam siklus tersebut mempunyai tujuan finansial yang berbeda. Growth merupakan tahap awal dalam siklus suatu bisnis. Pada tahap ini diharapkan suatu bisnis memiliki produk baru yang dirasa sangat potensial bagi bisnis tersebut.

Untuk itu, maka pada tahap growth perlu dipertimbangkan mengenai sumber daya untuk mengembangkan produk baru dan meningkatkan layanan, membangun serta mengembangkan fasilitas yang menunjang produksi, investasi pada sistem, infrastruktur dan jaringan distribusi yang akan mendukung terbentuknya hubungan kerja secara menyeluruh dalam mengembangkan hubungan yang baik dengan pelanggan. Secara keseluruhan tujuan finansial pada tahap ini adalah mengukur persentase tingkat pertumbuhan pendapatan, dan tingkat pertumbuhan penjualan di pasar sasaran.

Tahap selanjutnya adalah sustain (bertahan), di mana pada tahap ini timbul pertanyaan mengenai akan ditariknya investasi atau melakukan investasi kembali dengan mempertimbangkan tingkat pengembalian yang mereka investasikan. Pada tahap ini tujuan finansial yang hendak dicapai adalah untuk memperoleh keuntungan. Berikutnya suatu usaha akan mengalami suatu tahap yang dinamakan harvest (menuai), di mana suatu organisasi atau badan usaha akan berusaha untuk mempertahankan bisnisnya.



Tujuan finansial dari tahap ini adalah untuk meningkatkan aliran kas dan mengurangi aliran dana.

## **2. Perspektif Pelanggan (*Costomer Perspective*)**

Dalam perspektif pelanggan, perusahaan perlu terlebih dahulu menentukan segmen pasar dan pelanggan yang menjadi target bagi organisasi atau badan usaha. Selanjutnya, manajer harus menentukan alat ukur yang terbaik untuk mengukur kinerja dari tiap unit operasi dalam upaya mencapai target finansialnya. Selanjutnya apabila suatu unit bisnis ingin mencapai kinerja keuangan yang superior dalam jangka panjang, mereka harus menciptakan dan menyajikan suatu produk baru/jasa yang bernilai lebih baik kepada pelanggan mereka (Kaplan, dan Norton, 2006).

Produk dikatakan bernilai apabila manfaat yang diterima produk lebih tinggi daripada biaya perolehan (bila kinerja produk semakin mendekati atau bahkan melebihi dari apa yang diharapkan dan dipersepsikan pelanggan). Perusahaan terbatas untuk memuaskan potential customer sehingga perlu melakukan segmentasi pasar untuk melayani dengan cara terbaik berdasarkan kemampuan dan sumber daya yang ada. Ada 2 kelompok pengukuran dalam perspektif pelanggan, yaitu

1. Kelompok pengukuran inti (*icore measurement group*).

Kelompok pengukuran ini digunakan untuk mengukur bagaimana perusahaan memenuhi kebutuhan pelanggan dalam mencapai kepuasan, mempertahankan, memperoleh, dan merebut pangsa pasar yang telah ditargetkan. Dalam kelompok pengukuran inti, kita mengenal lima tolak ukur, yaitu: pangsa pasar, akuisisi

pelanggan (perolehan pelanggan), retensi pelanggan (pelanggan yang dipertahankan), kepuasan pelanggan, dan profitabilitas pelanggan.

2. Kelompok pengukuran nilai pelanggan {customer value proposition}.

Kelompok pengukuran ini digunakan untuk mengetahui bagaimana perusahaan mengukur nilai pasar yang mereka kuasai dan pasar yang potensial yang mungkin bisa mereka masuki. Kelompok pengukuran ini juga dapat menggambarkan pemacu kinerja yang menyangkut apa yang harus disajikan perusahaan untuk mencapai tingkat kepuasan, loyalitas, retensi, dan akuisisi pelanggan yang tinggi. Value proposition menggambarkan atribut yang disajikan perusahaan dalam produk/jasa yang dijual untuk menciptakan loyalitas dan kepuasan pelanggan.

Kelompok pengukuran nilai pelanggan terdiri dari:

- a. Atribut produk/jasa, yang meliputi: fungsi, harga, dan kualitas produk.
- b. Hubungan dengan pelanggan, yang meliputi: distribusi produk kepada pelanggan, termasuk respon dari perusahaan, waktu pengiriman, serta bagaimana perasaan pelanggan setelah membeli produk/jasa dari perusahaan yang bersangkutan.
- c. Citra dan reputasi, yang menggambarkan faktor intangible bagi perusahaan untuk menarik pelanggan untuk berhubungan dengan perusahaan, atau membeli produk.

### **3. Perspektif Proses Bisnis Intern (*Internal Business Process Perspective*)**

Perspektif proses bisnis internal menampilkan proses kritis yang memungkinkan unit bisnis untuk memberi value proposition yang mampu menarik dan mempertahankan pelanggannya di segmen pasar yang diinginkan dan memuaskan harapan para pemegang

saham melalui financial returns (Simon, 2000). Tiap-tiap perusahaan mempunyai seperangkat proses penciptaan nilai yang unik bagi pelanggannya. Secara umum, Kaplan dan Norton (2006) membaginya dalam 3 prinsip dasar, yaitu:

1. Proses inovasi.

Proses inovasi adalah bagian terpenting dalam keseluruhan proses produksi. Tetapi ada juga perusahaan yang menempatkan inovasi di luar proses produksi. Di dalam proses inovasi itu sendiri terdiri atas dua komponen, yaitu: identifikasi keinginan pelanggan, dan melakukan proses perancangan produk yang sesuai dengan keinginan pelanggan. Bila hasil inovasi dari perusahaan tidak sesuai dengan keinginan pelanggan, maka produk tidak akan mendapat tanggapan positif dari pelanggan, sehingga tidak memberi tambahan pendapatan bagi perusahaan bahkan perusahaan harus mengeluarkan biaya investasi pada proses penelitian dan pengembangan.

2. Proses Operasi.

Proses operasi adalah aktivitas yang dilakukan perusahaan, mulai dari saat penerimaan order dari pelanggan sampai produk dikirim ke pelanggan. Proses operasi menekankan kepada penyampaian produk kepada pelanggan secara efisien, dan tepat waktu. Proses ini, berdasarkan fakta menjadi fokus utama dari sistem pengukuran kinerja sebagian besar organisasi.

3. Pelayanan purna jual.

Adapun pelayanan purna jual yang dimaksud di sini, dapat berupa garansi, penggantian untuk produk yang rusak, dll.

#### **4. Perspektif Pembelajaran dan pertumbuhan (*Learning & Growth Perspective*)**

Pada proses pembelajaran dan pertumbuhan organisasi bersumber dari tiga prinsip, yaitu *people*, *system*, dan *organizational procedure*. Perspektif keuangan, pelanggan, dan sasaran dari proses bisnis internal, dapat mengungkapkan kesenjangan (*gap*) antara kemampuan orang (*people*), *system* dan *procedure* dengan kebutuhan dalam mencapai kinerja yang handal.

Kaplan dan Norton (2006:129) merincikan perspektif “pembelajaran dan pertumbuhan” perusahaan, yaitu :

1. Kemampuan pekerja, kondisi ini dapat ditinjau dari : (1) Tingkat kepuasan pekerja; (2) Tingkat perputaran kerja; (3) besarnya pendapatan perusahaan per karyawan; (4) Nilai tambah dari tiap karyawan.
2. Kemampuan sistem informasi, karyawan yang berada dalam lingkungan kompetitif dewasa ini memerlukan informasi yang handal tentang berbagai hal, misalnya: pelanggan, proses internal dan konsekuensi finansial dari keputusan yang diambil. Kondisi ini antara lain dapat ditinjau dari : (1) Tingkat ketersediaan informasi; (2) Tingkat ketepatan informasi; dan (3) jangkauan waktu untuk memperoleh informasi.
3. Motivasi, keberhasilan aspek ini antara lain : (1) jumlah saran pegawai; (2) jumlah saran yang diimplementasikan; (3) jumlah saran yang berhasil guna, dan (4) Banyaknya pegawai yang mengetahui visi, misi dan tujuan perusahaan.

Beberapa elemen *employee satisfaction* adalah (1) Keterlibatan dalam pengambilan keputusan; (2) pengakuan; (3) akses untuk memperoleh informasi; (4) dorongan aktif untuk melakukan kreativitas dan inisiatif; dan (5) dukungan atasan.

## **G. Pengembangan Hipotesis**

### **1. Pengaruh budaya organisasi ( X1 ) terhadap *Good Corporate Governance* (GCG)( Y ) .**

Budaya organisasi dapat terbentuk dalam waktu yang relatif lama karena ia bersumber dan dapat dipengaruhi oleh budaya internal, budaya eksternal dan budaya besar (Rahmady, 2005: 310). Menurut Mondy dan Noe (2000: 87), *culture can be characterized by trust in subordinate, open communication. considerate and supportive leadership, group problem solving, worker autonomy, information sharing and high output goal*. Proses pembentukan budaya berhubungan erat dalam suatu ciri identik dengan proses dan pembentukan kelompok yang sangat penting dalam kelompoknya atau ciri kelompok, pola pembagian pemikiran kepercayaan, perasaan dan nilai-nilai yang dihasilkan dan pembagian-pembagian pengalaman dan secara bersamaan yang dihasilkan budaya dari kelompok itu sendiri (Schein, 2002: 87). Kotter dan Heskett (2002) menyatakan bahwa budaya mempunyai kekuatan yang penuh, berpengaruh terhadap individu dan kinerjanya bahkan lingkungannya.

Hasil penelitian Prasetyono (2008) tentang analisis kinerja rumah sakit daerah berdasarkan budaya organisasi, komitmen organisasi, dan akuntabilitas publik survei pada rumah sakit daerah di Jawa Timur, memperlihatkan bahwa budaya organisasi

berpengaruh rendah terhadap kinerja organisas. Hal ini Berbeda dengan penelitian Molenaar (2008) yang menyatakan bahwa budaya mempunyai kekuatan yang penuh berpengaruh terhadap kinerja. Pada penelitian Falih Soaedi (2005) menyimpulkan bahwa budaya berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Molenaar (2008).

## **2. Pengaruh pengendalian intern ( X2 ) terhadap *Good Corporate Governance* ( GCG )( Y ) .**

Berkenaan dengan komponen atau unsur pokok pengendalian intern, COSO dalam Haryono Jusup (2001: 257); Messier (2000: 188), mengatakan bahwa pengendalian intern mempunyai 5 (lima) komponen yaitu :

- a. Lingkungan pengendalian
- b. Penafsiran resiko
- c. Sistem informasi dan komunikasi akuntansi
- d. Aktivitas pengendalian
- e. Pemantauan

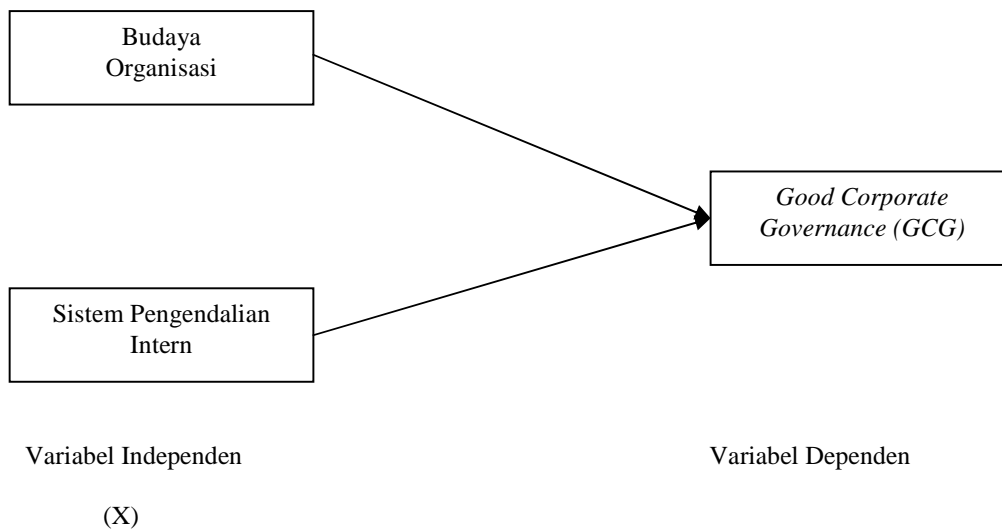
Pengendalian intern mempunyai empat tujuan, yaitu untuk mengamankan asset, mengecek kecermatan data akuntansi, meningkatkan efisiensi, dan mendorong dipatuhinya kebijakan pimpinan.

Dalam penelitian Prasetyono & Kompyurini (2007) tentang analisis kinerja rumah sakit daerah dengan pendekatan *balanced scorecard* berdasarkan komitmen organisasi, pengendalian intern dan penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* (GCG)

## H. Model Penelitian

Dari penjelasan-penjelasan yang telah diuraikan, dapat dikatakan budaya organisasi dan pengendalian intern berpengaruh terhadap good corporate governance sebagai variabel moderating. Hubungan tersebut dapat digambarkan dengan model penelitian sebagai berikut:

Gambar II.1 Hubungan budaya organisasi, pengendalian intern, dan penerapan prinsip-prinsip good corporate governance.



## I. Formulasi Hipotesis

Berdasarkan tinjauan teori diatas,maka hipotesis alternative dari penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

HA1 : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap Good Corporate Governance (GCG)

HA2 : Terdapat pengaruh pengendalian intern terhadap Good Corporate Governance (GCG)

HA3 : Terdapat pengaruh budaya organisasi dan pengendalian intern terhadap penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) sebagai variabel moderating.



## BAB III

### METODELOGI PENELITIAN

#### A. Data dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang berada di Rumah Sakit Umum Arifin Ahmad Pekanbaru. Responden dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Umum. Jumlah sampel minimum dilakukan dengan rumus proporsif sampling.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden yang menjadi anggota sampel. Pengumpulan data diperoleh dengan cara memberikan kuesioner (*mail quedioner*), yang berisi daftar pertanyaan terstruktur yang diajukan kepada responden (Perawat Rumah Sakit Umum atau pihak yang ditugasi). Selain metode kuesioner juga dilakukan metode wawancara, yang bertujuan untuk melengkapi pertanyaan-pertanyaan yang telah diajukan melalui kuesioner, data sekunder diperoleh dari instansi yang terkait dengan penelitian ini seperti data BPS.

Untuk menghitung jumlah sampel penulis menggunakan *porposif sampling* yaitu pengambilan anggota teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan. Jenis metode ini termasuk dalam metode penarikan sampel non probality sampling yaitu metode pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, hanya populasi yang memenuhi kriteria tertentu dari penelitian saja yang bisa dijadikan sampel penelitian. (Umar, 2003: 153).

Adapun sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah bagian keperawatan yang ada di Rumah Sakit Arifin Ahmad Pekanbaru.

**Tabel III.1: Data Sampel**

No	Jenis Pendidikan	Jabatan	Jumlah Sampel
1	Sarjana Keperawatan (S1)	Perawat	20
2	Akademi keperawatan (D.III)	Perawat	30
3	Akademik kebidanan (D.III)	Perawat	25
4	Akademi Anestesi (D.III)	Perawat	17
<b>Jumlah</b>			<b>92</b>

Jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 92 orang atau responden yang semuanya terdiri dari perawat di Rumah Sakit Arifin Ahmad Pekanbaru.

Dalam rangka memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, diperoleh dari beberapa sumber:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan dengan cara melakukan pengisian daftar pertanyaan (kuesioner).
- b. Data Sekunder, yaitu berupa data-data dari rumah sakit umum arifin ahmad, seperti struktur organisasi, jumlah dokter th 2009 dan jumlah perawat th 2009 yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti guna memperoleh data yang lengkap dan aktual.

Tabel 1. Daftar nama rumah sakit yang akan diteliti:

No.	Nama Rumah Sakit	Kota / Kabupaten
	Rumah Sakit Umum	Pekanbaru

**DATA PEGAWAI RSUD ARIFIN ACHMAT  
KEADAAN NOVEMBER 2009**

No	Jenis Pendidikan	Jumlah Pegawai	Keterangan
1	Dokter Umum	34	
2	Dokter Gigi	10	
3	Spesialis Penyakit Dalam	6	
	- Sub Spesialis Kardiovaskuler	1	
4	Spesialis Bedah umum	5	
	- Sub Spesialis Digestif	1	
	- Sub Spesialis Bedah Anak	1	
	- Sub Spesialis Onkologi (tumor)	2	
5	Spesialis Orthopaedi (Bedah Tulang)	3	
6	Spesialis Bedah Mulut	2	
7	Spesialis Bedah Saraf	2	
8	Spesialis Bedah Urologi	2	
9	Spesialis Kebidanan & Penyakit Kandungan	8	
	- Sub Spesialis Fetomaternal	1	
	- Sub Spesialis Onkologi (tumor)	1	
	- Sub Spesialis Fertility (Kesuburan)	2	
10	Spesialis Anak	8	
	- Sub Spesialis Gawat Darurat Anak	1	
	- Sub Spesialis Hematologi Anak	1	
11	Spesialis Paru	4	
12	Spesialis Jantung	1	
13	Spesialis Saraf	2	
14	Spesialis Mata	4	
15	Spesialis THT	4	
16	Spesialis Kulit & Kelamin	4	
17	Spesialis Rehabilitasi Medik	1	
18	Spesialis Anestesi	2	
19	Spesialis Radiologo	2	
20	Spesialis Patologi Klinik	2	
21	Spesialis Patologi Anatomi	1	
22	Spesialis Kedokteran Olah Raga	1	
23	Spesialis Prostesa	1	
24	Spesialis Orthodonsia	1	
	<b>JUMLAH</b>	121	

No	Jenis Pendidikan	Jumlah Pegawai	Keterangan
<b>Keperawatan</b>			
1	Sarjana Keperawatan (S 1)	19	

2	Akademi Keperawatan (D. 111)	225	
3	Akademi Kebidanan (D.111)	29	
4	Akademi Anestesi (D.111)	8	
5	Perawat Gigi (D.111)	1	
6	Bidan	12	
7	SPK	77	
8	Perawat Bidan	8	
9	SPRGS	8	
	<b>Jumlah</b>	<b>387</b>	

#### **PARAMEDIS NON KEPERAWATAN**

1	Sarjanah Farmasi	10	
2	Sarjanah Kesehatan Masyarakat	4	
3	Sarjanah Teknik Elektro	2	
4	Sarjanah Teknik Nuklir	1	
5	D. IV Gizi	2	
6	D. IV Rongent	1	
7	D. III Gizi	7	
8	D. III Rontgent	9	
9	D. III Analis	11	
10	D. III Farmasi	2	
11	D. III Teknik Elektro	1	
12	D. III Kesehatan Lingkuang	6	
13	D. III Perekam Medis	5	
14	D. III Perumahsakitan	2	
15	D. III Elektri Medis	2	
16	D. III Fisioterapi	6	
17	D. III Terapi Wicara	1	
18	D. III ATRo	4	
19	ATD	1	
20	SMAK/SAKMA/ATD	9	
21	SPAG	5	
22	SAA	19	
23	SKKA	1	
24	SPPH	1	
25	SKKP	1	
	<b>Jumlah</b>	<b>113</b>	

No	Jenis Pendidikan	Jumlah Pegawai	Keterangan
<b>NON MEDIS</b>			
1	M. Kes	5	

2	MSi	4	
3	MARS	1	
4	MM	1	
5	MH	1	
6	MT	1	
<b>Sarjanah</b>			
1	Sarjanah Hukum	2	
2	Sarjanah Ekonomi	9	
3	Sarjanah Administrasi Negara	1	
4	Sarjanah Ilmu Sosial	4	
5	Sarjanah Komputer	1	
6	Sarjanah Psikologi	1	
7	Sarjanah Ilmu Pertanian	1	
<b>D. III</b>			
1	D. III Ekonomi Akuntansi	1	
2	D. III Komputer	2	
3	KPAA	1	
4	SMK	14	
5	SMA	93	
6	SMP	58	
7	SD	17	
	<b>Jumlah</b>	<b>218</b>	
<b>Total PNS</b>		<b>839</b>	

No	Jenis Pendidikan	Jumlah Pegawai	Keterangan
	<b>PEGAWAI TIDAK TETAP</b>		
1	<b>PT DATABASE</b>		
	SLTA	3	

	SLTP	4	
2	<b>PTT NON DATABASE</b>		
	D.111 Keperawatan	18	
	D.111 Kebidanan	6	
	D.111 Rekam Medik	1	
	D.111 Bahasa Asing	1	
	SMF	1	
	SLTA	27	
	SMK	3	
	SLTP	4	
	Non Ijazah	1	
3	PTT DOKTER BSB	10	
	<b>Jumlah</b>	<b>79</b>	
4	<b>TENAGA KONTRAK</b>		
	S.1 Komputer	1	
	S.1 Ekonomi	20	
	S.1 Keperawatan	5	
	S.1 Fisika Medis	1	
	S.1 Fisika	1	
	S.1 Elektro	1	
	S.1 Industri	2	
	S.1 Hukum	1	
	S.1 Teknik Kimia	1	
	S.1 Sosial & Komunikasi	12	
	D.111 Komputer	3	
	D.111 Ekonomi	6	
	D.111 Keperawatan	118	
	D.111 Kebidanan	28	
	D.111 Anestesi	1	
	D.111 ARO	1	
	D.111 Perekam Medik	5	
	D.111 Mesin	1	
	D.111 Analisis Kesehatan	5	
	D.111 Kesling	1	
	D.111 ATEM	3	
	D.111 Fisioterapi	4	
	D.111 Terapi Wicara	1	
	D.111 Okupasi Terapi	1	
	D.111 Rontgen	2	
	D.111 Perhotelan	6	
	D.111 Perpustakaan	1	
	D.111 Sekretaris	2	
	D.111 Akuntansi	8	
	D.111 Farmasi	11	

	SMF Apoteker	2	
	SMK Perhotelan	28	
	SMK Tata Busana	1	
	SMK Tata Boga	7	
	SMK Bangunan	3	
	SMK Listrik	5	
	<b>Jumlah</b>	<b>299</b>	
	<b>Jumlah PTT / KONTRAK</b>	<b>378</b>	
	<b>Total PNS +PTT+KONTRAK</b>	<b>1217</b>	

## B. Pengukuran Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah variabel independen, variabel dependen dan variabel moderating. Variabel independen adalah budaya organisasi (X1) dan pengendalian intern (X2), variabel dependen adalah penerapan prinsip-prinsip *Good corporate governance* (GCG) (Y).

Untuk lebih jelas, masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Budaya Organisasi

Dalam penelitian ini, budaya organisasi adalah variable independen. Alat ukur yang digunakan adalah kuisisioner, yakni kumpulan pertanyaan yang diberikan kepada subyek penelitian secara tertulis. Kuisisioner yang akan digunakan sudah digunakan oleh peneliti terdahulu, yakni Prasetyono (2008). Pengukuran variable budaya organisasi menggunakan skala *Likert* dengan skala penilaian (skor) 1 sampai 5, dengan variasi jawaban untuk masing-masing item pertanyaan adalah “sangat setuju”, “setuju”, “cukup setuju”, “tidak setuju”, “sangat tidak setuju”. Masing-masing pilihan jawaban diberi nilai 1 untuk jawaban ekstrim negatif dan nilai 5 untuk jawaban ekstrim positif. Pertanyaan yang akan diajukan terdiri dari 28 pertanyaan.

## **2. Pengendalian Intern**

Pengendalian intern adalah variable independen. Pengukuran variable pengendalian intern menggunakan skala *Likert* dengan skala penilaian (skor) 1 sampai dengan 5, dengan variasi jawaban untuk masing-masing *item* pertanyaan. Masing-masing pilihan jawaban diberi nilai 1 untuk jawaban ekstrim negatif dan nilai 5 untuk jawaban ekstrim positif. Alat ukur ini diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Rita Martini dan sebelumnya sudah digunakan pada penelitian tentang Pengaruh Penerapan Komponen-komponen Pengendalian Intern terhadap Efisiensi Operasi. Pertanyaan yang diajukan terdiri dari 48 pertanyaan.

## **C. Alat Analisis**

### **1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

#### **a. Uji Validitas**

Sebelum dilakukan pengolahan data maka dilakukan data terhadap variabel tersebut. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu dapat mengukur



variabel yang akan diukur. Untuk mengukur validitas digunakan koefisien cronbach alpha untuk mengestimasi validitas setiap skala (indicator observarian). Pengujian validitas menggunakan teknik corrected item-total correlation, yaitu dengan cara mengkorelasi skor tiap item dengan skor totalnya. Kriteria valid atau tidak valid adalah bila korelasi  $r$  kurang dari nilai  $r$  table dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5 \%$ , berarti butir pernyataan tidak valid.

## **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauhmana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap pernyataan yang sama menggunakan alat ukur yang sama pula. Dan instrument-instrument yang digunakan dalam penelitian ini, akan dihitung dengan *cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Masing-masing instrument. Variabel tersebut akan dikatakan reliabel jika cronbach alphasnya memiliki nilai lebih besar dari 0,6 (Haryanto, 2002;20). Sebaiknya jika koefisien alpha instrument lebih rendah dari 0,6 maka instrument tersebut tidak reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

## **2. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal ataukah tidak, maka dapat dilakukan analisis grafik atau dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi

kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Gozali, 2001).

### **3. Pengujian asumsi klasik**

Ada empat asumsi yang terpenting sebagai syarat penggunaan metode regresi (Gujarati, 2001). Asumsi tersebut adalah asumsi normalitas, autokorelasi, multikolinearitas, dan heterokedastisitas. Pengujian ini perlu dilakukan karena adanya konsekuensi yang mungkin terjadi jika asumsi tersebut tidak bisa dipenuhi.

#### **a . Uji Multikolinearitas**

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk menjelaskan kemungkinan terdapatnya hubungan antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Diasumsikan bahwa masing-masing variabel  $x$  tidak saling berkorelasi linear. Sesungguhnya multikolinearitas itu tetap ada pada setiap variabel independen, hanya saja harus dipastikan apakah multikolinearitas yang ada masih dalam batas penerimaan atau tidak. Untuk mendeteksinya, dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk tiap-tiap variabel independen. Jika VIF lebih besar dari 5 maka variabel tersebut dikatakan mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel lainnya (Santoso, 2000). Konsekuensi yang ditimbulkan akibat masalah multikolinearitas adalah pertama hasil regresi tersebut hanya valid pada waktu, sampel, variabel dan penelitian tersebut kedua probabilitas untuk menerima hipotesis yang salah meningkat dan ketiga, memungkinkan peneliti memperoleh  $R^2$  yang tinggi tapi tidak satupun atau sangat sedikit koefisien yang ditaksir signifikan secara statistik.

Tindakan perbaikan apabila terdapat gejala multikolinearitas di luar batas yang bisa diterima dapat dilakukan dengan cara mengeluarkan variabel yang berkolinearitas atau dengan jalan mentransformasi persamaan regresi sedemikian rupa sehingga variabel  $x$  tidak menunjukkan gejala multikolinearitas yang berbahaya. Untuk membuang variabel  $x$  tidak yang berkolinear tersebut dapat menggunakan metode Frish, yaitu memasukkan variabel  $x$  yang berkolinear kedalam persamaan regresi. Apabila  $R^2$  bertambah besar, berarti variabel  $x$  tersebut masih dapat dipakai tetapi kalau  $R^2$  tidak naik, maka variabel tersebut dibuang.

Apabila ternyata variabel tersebut merupakan variabel yang penting dalam penelitian dan peneliti tetap berkeinginan untuk melakukan regresi dengan variabel tersebut, maka multikolinearitas tersebut bisa diatasi dengan jalan mentransformasikan persamaan regresi. Seluruh persamaan regresi tersebut dibagi dengan variabel  $x$  yang berkolinearitas sehingga menghasilkan persamaan regresi baru yang besarnya  $1/x$ .

## **b. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data *time series* (runtut waktu). Pada data *cossection* (silang waktu) masalah autokorelasi relatif jarang terjadi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Adapun untuk pengujian autokorelasi dilakukan dengan tes statistik Durbin Watson. Dari table Durbin Watson, akan didapatkan nilai kritis  $d_L$  dan  $d_U$ .

1. Jika hipotesis  $H_0$  tidak terdapat autokorelasi positif, maka  $d < d_L$ , berarti menolak  $H_0$ ;  $d_L \leq d \leq d_U$  berarti pengujian tidak meyakinkan.
2. Jika hipotesis  $H_0$  tidak terdapat autokorelasi negative, maka  $d > 4 - d_U$  berarti menolak  $H_0$  sedangkan jika  $d < 4 - d_U$  berarti tidak menolak  $H_0$  dan jika  $4 - d_U \leq d \leq 4 - d_L$ , berarti pengujian tidak meyakinkan
3. Jika  $H_0$  adalah dua ujung, yaitu tidak terdapat autokorelasi positif maupun negative maka  $d < d_L$  berarti menolak  $H_0$ ;  $d > 4 - d_L$  berarti menolak  $H_0$ ;  $d < 4 - d_U$  berarti menerima  $H_0$ ;  $d_L \leq d \leq d_U$  atau  $4 - d_U \leq d \leq 4 - d_L$  berarti pengujian tidak meyakinkan. Penelitian ini akan menggunakan hipotesis dua ujung.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variens dari residual suatu pengamat ke pengamat lain. Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak dalam sebuah model regresi menurut santoso (2000: 209) antara lain sebagai berikut:

1. Jika titik-titik dalam yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, menyempit, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.

2. Sedangkan titik-titik tersebut menyebar secara tidak teratur (pola tidak jelas) diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y , maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **D. Pengujian Hipotesis**

Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan metode analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS 13. Penelitian ini mempunyai 4 hipotesis yang diuji dengan menggunakan regresi berganda (multiple regresi). Multiple regresi merupakan suatu metode analisis statistik yang mempelajari pola hubungan antara dua atau lebih variable.

Nilai pengaruh langsung atau tidak langsung dari variabel Independen terhadap variabel dependen tercermin dalam nilai koefisien regresi (*regretion coefficient*). Untuk menemukan nilai koefisien regresi masing-masing variabel dilakukan dengan cara menghitung regresi  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  serta regresi Y pada  $X_1$ ,  $X_2$  (Kerlinger, Fred N. 2002; hal. 991).

Pengujian Hipotesis pertama dan kedua tentang hubungan antara budaya organisasi ( $X_1$ ) dan *Good Corporate Governance* (GCG) (Y) menggunakan koefisien korelasi yang dapat dilihat dalam persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

Y = *Good Corporate Governance (GCG)*

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien

X<sub>1</sub> = Budaya organisasi

e = Error

Pengujian hipotesis kedua tentang hubungan pengendalian intern (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja (Y) yang dapat dilihat dalam persamaan :

$$Y = a + b_2X_2 + e \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan:

Y = *Good Corporate Governance (GCG)*

a = Konstanta

b<sub>2</sub> = Koefisien

X<sub>2</sub> = Pengendalian internal

e = Error

Pengujian hipotesis ketiga tentang hubungan pengaruh budaya organisasi dan pengendalian intern terhadap penerapan prinsip-prinsip good corporate governance sebagai variabel moderating.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots(3)$$

Keterangan :

Y = Good Coporate Governance (GCG)

$a$  = Konstanta

$X_1$  = Budaya Organisasi

$X_2$  = Pengendalian Intern

$e$  = Error

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Sejarah Singkat Rumah Sakit Umum**

Pembangunan kesehatan yang dilaksanakan selama ini merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan Provinsi Riau, karena kesehatan menyentuh hampir semua aspek demografi/kependudukan, keadaan dan pertumbuhan ekonomi masyarakat termasuk tingkat pendidikan serta keadaan dan perkembangan lingkungan fisik maupun biologik. Salah satu kebijaksanaan dasar pembangunan kesehatan diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, meningkatkan kesejahteraan keluarga dan masyarakat serta mempertinggi kesadaran masyarakat akan pentingnya hidup sehat

Sementara itu mutu dan manajemen kesehatan sangat dipengaruhi oleh jumlah dan jenis tenaga kesehatan, alokasi anggaran, sarana pelayanan kesehatan yang tersedia, obat dan peralatan kesehatan serta sarana lainnya. Percepatan penyebaran tenaga kesehatan telah diupayakan melalui penempatan dokter dan dokter gigi sebagai Pegawai Tidak Tetap (PTT) dan penempatan tenaga bidan di desa, serta wajib kerja tenaga sarjana bagi lulusan dokter spesialis. Di bidang sarana kesehatan telah diupayakan penyediaan sarana dan prasarana pelayanan kesehatan secara merata di seluruh pelosok kabupaten/kota yang ada di Provinsi Riau

Berbagai terobosan telah dilakukan dalam rangka meningkatkan upaya pembangunan



kesehatan secara lebih berdayaguna serta mendekatkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, meningkatkan pemerataan dan mutu pelayanan terutama untuk daerah terpencil. Sementara itu beberapa langkah telah diambil untuk mengantisipasi dampak negatif krisis ekonomi yang berkelanjutan antara lain melalui Jaringan Perlindungan Sosial Bidang Kesehatan (JPSBK). Dengan pembangunan yang dilaksanakan secara intensif, berkesinambungan dan merata serta ditunjang oleh informasi kesehatan yang baik, diharapkan derajat kesehatan masyarakat dapat semakin ditingkatkan

Walaupun secara umum terdapat kemajuan dibidang upaya kesehatan yang telah berhasil meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, namun masalah-masalah kesehatan yang dihadapi terasa semakin kompleks. Krisis ekonomi yang melanda Indonesia, bencana Alam yang memporak-porandakan kehidupan masyarakat serta pemberlakuan UU No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan UU No. 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pusat dan Daerah, telah ditetapkan visi dan misi Pembangunan Kesehatan Provinsi Riau. Namun demikian menyadari adanya keterbatasan sumber daya dan sesuai dengan prioritas masalah yang ada serta kecenderungannya dimasa mendatang, maka disusun program pembangunan kesehatan di Provinsi Riau untuk mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat dalam rencana pembangunan kesehatan telah ditetapkan Visi Riau Sehat 2005, yaitu :

1. Program perbaikan gizi masyarakat
2. Program lingkungan sehat
3. Program perilaku sehat dan pemberdayaan masyarakat
4. Program upaya kesehatan
5. Program sumber daya kesehatan

6. Program pengembangan peraturan penyelenggaraan upaya kesehatan
7. Program obat, makanan dan bahan berbahaya.

Salah satu faktor penunjang dalam pelayanan kesehatan masyarakat adalah dengan dibangunnya rumah sakit umum daerah arifin achmad oleh pemerintah provinsi Riau guna mengakomodir pelayanan kesehatan bagi masyarakat Riau. Rumah sakit umum daerah Arifin Achmad adalah rumah sakit pemerintah provinsi Riau yang dibangun pada tahun 1960, berlokasi di Jl. Diponegoro II Pekanbaru yang merupakan rumah sakit tipe B pendidikan baik untuk pendidikan dokter spesialis dan juga untuk tempat pendidikan dan pelatihan dokter, perawat, petugas laboratorium, rekam medis dan petugas lain yang berasal dari berbagai daerah. serta melayani rujukan dari sarana pelayanan kesehatan yang lebih rendah atau yang berada didaerah terpencil serta bagi pasien umum dan pasien pengguna askes (askeskin jamkesmas, jamkesda)

## **B. Lokasi**

Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad terletak di Jl. Diponegoro II Pekanbaru. Dengan lokasi yang sangat strategis ditengah kota pekanbaru dan keberadaannya juga tidak jauh dengan pasar tradisional dan modern, BANK-BANK, Kantor Pos, dan Fasilitas Masyarakat lainnya, dapat menjadi pilihan bagi masyarakat yang membutuhkan jasa pelayanan kesehatan yang cepat dan tepat.

### **C. Fasilitas**

Fasilitas sarana dan prasarana yang lengkap merupakan nilai mutu dan manajemen kesehatan yang dimiliki setiap instansi pelayanan kesehatan, diantaranya adalah sebagai berikut :

## 1. Laboratorium

### a) Nama Laboratorium Instansi Mikrobiologi Kemampuan fungsi:

Pemeriksaan bakteri tahan asam, mikroorganisme, Jamur(langsung, biakan resistensi) Pemeriksaan PCR

### b) Nama Peralatan Utama

#### 1) Incubator

#### 2) Alat Pewarna Otomatik

#### 3) Mikroskop

#### 4) Instalasi Patologi Klinik

Kemampuan (fungsi) Pemeriksaan darah, urine, feces, analisis gas darah, elektrolit dll.

### c) Nama Peralatan Utama Hematology automatic cell counter, automatic chemical analyzer, blood gas analyzer, electrolyte analyzer, urine analyzer, immunology reader, immunology washer, microscop. Instalasi Patologi Anatomi Kemampuan (fungsi) Pemeriksaan histopatologi sitologi.

### d) Nama Peralatan Utama Mikroskop Mikrotome

#### 1) Alat Potong Vc

#### 2) Perpustakaan Jenis Layanan yang Diberikan Perpustakaan Rumah Sakit Melayani buku-buku kedokteran, keperawatan, manajemen rumah sakit dll. Perpustakaan Bagian Pulmonologi FKUI/SMF Paru RS Persahabatan Melayani buku-buku texbook, majalah ilmiah, jurnal

dll, dalam bidang kedokteran respirasi Pelayanan multi media (CD-ROM, Internet) dalam bidang kedokteran respirasi

3) Unit Komputasi

4) Radio Terapi dan Kateterisasi Jantung

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Demografis Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang berada di Rumah Sakit Umum Arifin Ahmad Pekanbaru.

Sampel dalam penelitian ini adalah para Perawat-Perawat yang ada di Rumah Sakit Arifin Ahmad Pekanbaru dengan jumlah sampel sebanyak 92 karyawan dari 1.217 populasi. Adapun rumus untuk menghitung jumlah sampel penulis menggunakan rumus Slovin dan berdasarkan metode *Simple Random Sampling*.

Untuk mengawali langkah yang dilakukan dalam penelitian ini adalah memberikan kuesioner penelitian kepada perawat-perawat yang ada di Rumah Sakit Arifin Ahmad Pekanbaru yang sebelumnya telah dijadikan sampel oleh penulis yaitu sebanyak 92 responden.

Kuesioner yang berjumlah 92 lembar yang telah disebarkan dalam penelitian ini, semuanya (100%) menerima kuesioner yang diserahkan. Dari 92 kuesioner yang dikirim, yang kembali sebanyak 92 lembar (100%), sedangkan kuesioner yang tidak kembali tidak ada atau tidak ditemukan. Dengan tingkat pengembalian sebesar 92 (100%), maka peneliti menganggap sudah layak.

Keterangan	Frekuensi	Persentase
<b>Umur</b>		
Antara umur 27 Sampai 35	62	67,39%
Antara 35 sampai 50	30	32,61%
Total	92	100%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Pria	38	41,30%
Wanita	54	58,70%
Total	51	100%

**Sumber: Data Olahan**

Data yang diolah merupakan hasil rata-rata jawaban responden dari setiap pengaruh budaya organisasi, pengendalian intern dan penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG).

## B. Pengujian Kualitas Data

Informasi yang objektif dan akurat dalam penelitian sosial biasanya tidak mudah diperoleh, terutama karena konsep mengenai variabel yang diukur tidak selalu mudah untuk dioperasionalisasi atribut dan variabel tersebut dilakukan semestinya, tetapi itu saja tidak cukup untuk menentukan bahwa penelitian menghasilkan informasi yang dapat dipercaya, karena yang menjadi penentu adalah adanya pengujian validitas reliabilitas atas instrumen yang digunakan.

### 1. Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu dapat mengukur variabel yang akan diukur.

Berdasarkan uji validitas butir-butir pernyataan dalam kuesioner penelitian ini menggunakan korelasi pearson melalui aplikasi SPSS versi 13.0 setiap butir pernyataan berkorelasi positif terhadap skor total dengan signifikan pada 0,05.

**Tabel IV.2: Rangkuman Validitas Instrumen *Good Corporate Governance* (GCG)**

Item pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
-----------------	---------------------	--------------------	------------

1	0,481	0,206	Valid
2	0,463	0,206	Valid
3	0,686	0,206	Valid
4	0,471	0,206	Valid
5	0,671	0,206	Valid
6	0,631	0,206	Valid
7	0,407	0,206	Valid

**Sumber: Kuesioner Penelitian (diolah)**

*Good Corporate Governance* (GCG), terdiri dari 7 pernyataan berdasarkan tabel IV.2. hasil perhitungan korelasi setiap butir pernyataan totalnya diperoleh hasil berkisar antara 0,407-0,671 pernyataan pada instrumen *Good Corporate Governance* (GCG) yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka setiap butir pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel IV.3: Rangkuman Validitas Instrumen Budaya Organisasi**

Item pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,383	0,206	Valid
2	0,520	0,206	Valid
3	0,543	0,206	Valid
4	0,542	0,206	Valid
5	0,615	0,206	Valid
6	0,721	0,206	Valid
7	0,605	0,206	Valid

**Sumber: Kuesioner Penelitian (diolah)**

Budaya organisasi, terdiri dari 7 pernyataan berdasarkan tabel IV.3. hasil perhitungan korelasi setiap butir pernyataan totalnya diperoleh hasil berkisar antara 0,383-0,721. Disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan pada instrumen Budaya Organisasi adalah valid.

**Tabel IV.4: Rangkuman Validitas Instrumen Pengendalian Internal**

Item pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,504	0,206	Valid
2	0,433	0,206	Valid
3	0,667	0,206	Valid



4	0,598	0,206	Valid
5	0,595	0,206	Valid
6	0,630	0,206	valid
7	0,498	0,206	Valid

**Sumber: Kuesioner Penelitian (diolah)**

Pengendalian Internal, terdiri dari 7 pernyataan berdasarkan tabel IV.4. hasil perhitungan korelasi setiap butir pernyataan totalnya diperoleh hasil berkisar antara 0,498-0,667. Disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan pada instrumen Pengendalian Internal adalah valid.

## 2. Reliabilitas

Pengujian reliabilitas penelitian ini menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* dengan taksiran batasan minimal 0,5. Tabel IV.5 berikut ini menerangkan hasil pengujian reliabilitas dari instrumen *Good Corporate Governance* (GCG), Budaya Organisasi, Pengendalian Internal.

**Tabel IV.5 Hasil Uji Reliabilitas Data *Good Corporate Governance* (GCG)**

Faktor Individu	Koefisien Cronbach Alpha	Kriteria
<i>Good Corporate Governance</i> (GCG)	0,6064	0,500
Budaya Organisasi	0,6191	0,500
Pengendalian Internal	0,6332	0,500

**Sumber: Kuesioner Penelitian (diolah)**

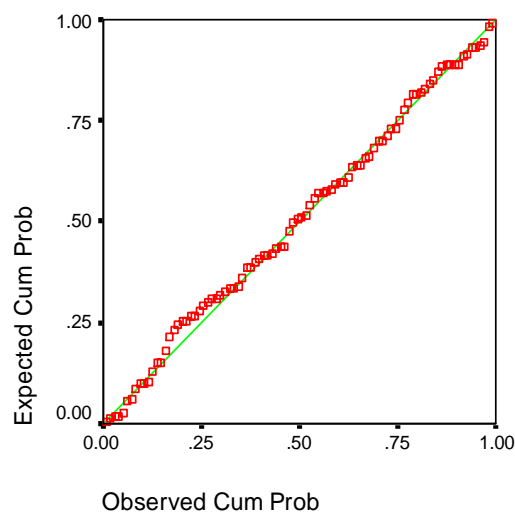
Berdasarkan tabel IV.5 dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas instrumen *Good Corporate Governance* (GCG) *Cronbach Alpha* 0,6064. reliabilitas terhadap instrumen Budaya Organisasi menunjukkan *Cronbach Alpha* 0,6191 untuk instrumen budaya organisasi menunjukkan *Cronbach Alpha* 0,6366. dari ketiga pengaruh tersebut terlihat semua *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,5 ( $\alpha > 0,5$ ) sehingga dapat disimpulkan semua variabel penelitian ini adalah reliabel.

### 3. Normalitas Data

Dari grafik IV.1 dapat dilihat bahwa data tersebut disekitar garis lurus tersebut (tidak terpencar jalur dari garis). Maka dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas bias dipenuhi.

#### Normal P-P Plot of Regression Standardizes Residual

**Devendent: *Good Corporate Governance (GCG)***



**Sumber: Kuesioner Penelitian (diolah)**

### C. Pengujian Asumsi Klasik

#### 1. Multikolinearitas

Dengan menggunakan *Software* SPSS 13.00, maka deteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Varian Inflation Factor* (VIF). VIF merupakan kebalikan dari toleransi. Artinya ketika toleransi kecil maka nilai VIF akan besar. Selain itu, deteksi, multikolinearitas bisa juga dilihat dengan nilai VIF dan toleransi. Suatu model dikatakan bebas dari adanya multikolinearitas apabila nilai VIF disekitar angka 1

dan 2 dengan nilai toleransi mendekati 1. Nilai VIF masing-masing variabel dapat kita lihat pada tabel IV.6 berikut:

**Tabel IV.6 Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients(a)			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	BUDAYA ORGANISASI	1.000	1.000
	PENGENDALIAN INTERNAL	1.000	1.000

a. Dependent Variable: *Good Coperate Governance (GCG)*

**Sumber: Kuesioner Penelitian (diolah)**

Dilihat dari Tabel IV.6 hasil uji multikolinearitas di atas, variabel independen yaitu variabel Budaya Organisasi memiliki nilai VIF 1.000 nilai toleransi 1.000 sedangkan variabel Pengendalian Internal memiliki nilai VIF1.000, dengan nilai toleransi 1.000. dari kedua nilai VIF variabel independen tersebut kecil dari 5 dan disekitar angka 1 dan 2. sedangkan nilai toleransinya mendekati jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi atau bebas dari pengaruh multikolinearitas.

## 2. Autokorelasi

Statistik *Durbin Watson* digunakan untuk menguji autokorelasi pada penelitian ini. Nilai ini berada diantara -2 sampai +2, sehingga model regresi tersebut bebas dari adanya autokorelasi. Nilai *Durbin Watson* dapat dilihat tabel IV.7 berikut:

**Tabel IV.7 Nilai *Durbin Watson***

Model Summary(b)					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson

1	.369(a)	.136	.117	3.32737	1.419
---	---------	------	------	---------	-------

a Predictors: (Constant), PENGENDALIAN INTERNAL, BUDAYA ORGANISASI

b Dependent Variable: *Good Coperate Governance* (GCG)

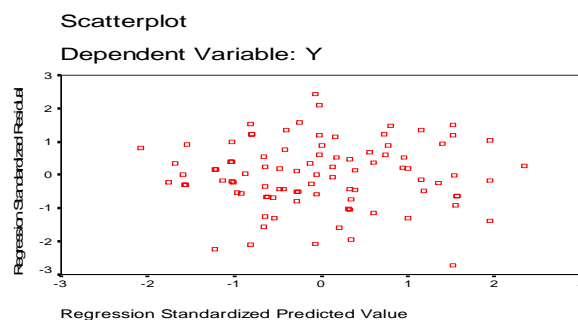
### Sumber: Kuesioner Penelitian (diolah)

Dari tabel IV.7 hasil pengujian autokorelasi berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka diperoleh nilai *Durbin Watson* sebesar 1.419 Nilai ini berada diantara -2 sampai +2, sehingga model regresi tersebut bebas dari adanya autokorelasi.

### 3. Heteroskedastisitas

Doagnosa adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *scatterplot* yang diperoleh dengan bantuan *software* SPSS versi 11.0 menurut Santoso (2000:209) heteroskedastisitas terjadi apabila titik-titik (point-point) pada grafik *scatterplot* membentuk pola tertentu (bergelombang, menyebar, kemudian menyempit). Sedangkan jika titik-titik tersebut menyebar dan tidak jelas bentuknya maka model tersebut bebas dari heteroskedastisitas. *Scatterplot* dapat dilihat pada Grafik IV.2. berikut:

**Gambar IV.2 Scatterplot**



Dari grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas.

### D. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa untuk menguji hipotesis-hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda dengan bantuan Software SPSS (*Statistical Product And Service Solution*) versi 13.0. Adapun hasil analisis data untuk masing-masing hipotesis dapat dilihat pada tabel IV.8 berikut:

**Tabel IV.8 Hasil Pengujian Data Masing-Masing Hipotesis**

Hipotesis	Adjusted $R^2$	F	Sig	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Koefisien b	Ket
Hipotesis I	0.059	6.755	0.011	2.599	1.987	0.267	Signifikan
Hipotesis II	0.056	6.353	0.013	2.520	1.987	0.248	Signifikan

**Sumber: Kuesioner Penelitian (diolah)**

### 1. Pengujian Hipotesis Pertama

$HA_1$  : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap *Good Corporate Governance* (GCG)

Hipotesis pertama yang diajukan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Good Corporate Governance* (GCG).

Hasil analisis regresi pada hipotesis pertama menunjukkan koefisien  $b_1$  pada persamaan regresi pertama signifikan. Budaya Organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan *Good Corporate Governance*. Dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,599 > 1,987$ ) maka  $H_a$  diterima.

Adapun kriteria pengujian dari hipotesis pertama dalah:

$H_o$  diterima bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$

$H_o$  ditolak bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Dari hasil pengujian hipotesis yang dilihat dari tabel di atas maka dapat dibandingkan seperti berikut ini:

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,599 > 1,987$ ) artinya ada pengaruh secara signifikan antara variabel Budaya Organisasi (X) dengan *Good Corporate Governance* (GCG) (Y). Jadi dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap *Good Corporate Governance* (GCG).

Dengan demikian, hasil penelitian ini menerima hipotesis pertama yang menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Good Corporate Governance* (GCG) pada Rumah Sakit Arifin Ahmad Pekanbaru. Menurut Santoso (2001) dalam Yuli (2007) untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas, digunakan Adjusted R Square sebagai koefisien determinasi. Secara keseluruhan Adjusted  $R^2$  menunjukkan *Good Corporate Governance* (GCG) dipengaruhi sebesar 0,059 (5,90%) sedangkan 0,941 (94,10%) dipengaruhi oleh variabel lain. Jadi terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Good Corporate Governance* (GCG).

Dari hasil analisis di atas maka dapat dijelaskan bahwa dengan adanya budaya organisasi yang baik dalam suatu perusahaan atau organisasi akan mempengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit yang baik pula, sehingga keberhasilan dan akuntabilitas perusahaan akan tercapai sesuai dengan pengertian *Good Corporate Governance* (GCG).

## **2. Pengujian Hipotesis Kedua**

HA<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh pengendalian intern terhadap *Good Corporate Governance* (GCG).

Hipotesis kedua yang diajukan dari penelitian ini adalah Pengendalian Intern berpengaruh terhadap *Good Corporate Governance* (GCG).

Hasil analisis regresi pada hipotesis kedua menunjukkan koefisien  $b_2$  pada persamaan regresi kedua signifikan. Pengendalian Intern mempunyai hubungan yang

signifikan dengan *Good Corporate Governance*. Dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,520 > 1,987$ ) maka  $H_a$  diterima.

Adapun kriteria pengujian dari hipotesis pertama dalah:

$H_0$  diterima bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$

$H_0$  ditolak bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Dari hasil pengujian hipotesis yang dilihat dari tabel di atas maka dapat dibandingkan seperti berikut ini:

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,520 > 1,987$ ) artinya ada pengaruh secara signifikan antara variabel Pengendalian Intern (X) dengan *Good Corporate Governance* (GCG) (Y). Jadi dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Pengendalian Intern mempunyai pengaruh terhadap *Good Corporate Governance* (GCG)

Dengan demikian, hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang menyatakan pengendalian intern berpengaruh terhadap *Good Corporate Governance* (GCG) pada Rumah Sakit Arifin Ahmad Pekanbaru. Menurut Santoso (2001) dalam Yuli (2007) untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas, digunakan Adjusted R Square sebagai koefisien determinasi. Secara keseluruhan Adjusted  $R^2$  menunjukkan *Good Corporate Governance* (GCG) dipengaruhi sebesar 0,056 (5,60%) sedangkan 0,944 (94,40%) dipengaruhi oleh variabel lain. Jadi terdapat pengaruh Pengendalian Intern terhadap *Good Corporate Governance* (GCG).

Dari analisa di atas dapat di jelaskan bahwa pengendalian intern suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel satuan usaha lainnya yang dirancang untuk mendapatkan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan, sedangkan *Good Corporate Governance* adalah suatu proses dan struktur yang digunakan

untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan nilai perusahaan dalam jangka panjang.

Dari definisi kedua variabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa apabila pada dewan komisaris, manajemen dan peronel dapat melakukan pengendalian intern pada suatu perusahaan atau organisasi maka akan meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan nilai perusahaan dalam jangka panjang. Sehingga visi dan misi serta tujuan perusahaan akan tercapai.

#### E. Hasil Pengujian Variabel Secara Bersamaan (Uji F)

**Tabel IV.9: Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA(b)						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	155.634	2	77.817	7.029	.001(a)
	Residual	985.355	89	11.071		
	Total	1140.989	91			

a Predictors: (Constant), PENGENDALIAN INTERNAL, BUDAYA ORGANISASI

b Dependent Variable: *Good Corporate Governance* (GCG)

#### 3. Pengujian Hipotesis Ketiga

HA<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh budaya organisasi dan pengendalian intern terhadap prinsip-prinsip *Good Corporate governance* (GCG) sebagai variabel moderating.

Hipotesis ketiga yang diajukan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan pengendalian intern terhadap prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) sebagai variabel moderating.

Hasil analisis regresi pada hipotesis pertama menunjukkan koefisien  $b_3$  pada persamaan regresi ketiga signifikan. Budaya Organisasi dan pengendalian intern terhadap prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) sebagai variabel moderating



mempunyai pengaruh yang signifikan. Dimana nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $7.029 > 2,706$ ) maka  $H_a$  diterima.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang menyatakan Budaya Organisasi dan pengendalian intern terhadap prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) sebagai variabel moderating. Berarti  $H_{A3}$  diterima.

Kinerja yang baik akan menciptakan perusahaan yang unggul pula. Salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit yang baik pula. Selain budaya organisasi, faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja organisasi adalah pengendalian intern yaitu suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel satuan usaha lainnya yang dirancang untuk mendapatkan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan, sedangkan *Good Corporate Governance* adalah suatu proses dan struktur yang digunakan untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan nilai perusahaan dalam jangka panjang.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan adanya budaya organisasi yang baik didalam suatu perusahaan maka pengendalian intern dalam suatu perusahaan itu juga akan dapat dipengaruhi, oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel sehingga *Good Corporate Governance* (GCG) dalam suatu perusahaan sebagai suatu acuan bagi pihak perusahaan untuk meningkatkan keberhasilan usaha, dan akuntabilitas perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan nilai perusahaan dalam jangka panjang dengan memperhatikan stakeholder serta berlandaskan peraturan perundang-undangan, moral dan nilai etika, apabila sudah demikian maka visi, misi dan tujuan yang telah

diterapkan oleh pihak perusahaan akan tercapai, sehingga perusahaan tersebut akan bisa bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain mempunyai keunggulan tingkat dunia.

## **BAB V I**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada bagian sebelumnya diambil beberapa kesimpulan sebagai penutup bahasan dari penelitian ini:

1. Berdasarkan penelitian, penelitian ini mampu membuktikan bahwa hipotesis pertama dan kedua yaitu Budaya Organisasi, Pengendalian Intern mempengaruhi penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) di Rumah Sakit Umum Arifin Ahmad Pekanbaru.
2. Secara umum hasil pengujian validitas dan reliabilitas untuk seluruh butir pernyataan penelitian telah memberikan hasil yang baik dan patut menunjukkan alpha berkisar antara 0,6064-0,6332. Pengujian validitas terhadap seluruh butir pernyataan dengan menggunakan korelasi pearson menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan memiliki tingkat validitas yang baik.
3. Sedangkan pengujian secara simultan (Uji F) secara bersamaan terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan pengendalian intern terhadap prinsip-prinsip *Good Corporate governance* (GCG) sebagai variabel moderating mempunyai pengaruh yang signifikan. Dimana nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (7.029 > 2,706).
4. Normal rata-rata jawaban responden yang menjadikan data dalam penelitian ini dilihat dari normal *porbability plot* menunjukkan bahwa

distribusi jawaban responden adalah normal. Sehingga persyaratan normal terpenuhi.

## **B. Saran**

Mengingat rendahnya kualitas kinerja, khususnya kinerja sektor publik perlu diperhatikan saran-saran berikut:

1. Para pihak Rumah Sakit Umum Arifin Ahmad Pekanbaru, terutama para pengelola (manajer) harus memberikan pemahaman kepada para karyawannya tentang pentingnya budaya organisasi dalam suatu perusahaan atau organisasi baik itu perusahaan jasa maupun perusahaan manufakturing.
2. Para manajer atau pengelola harus lebih meningkatkan pengawasan dan selalu melakukan evaluasi terhadap sistem pengendalian intern di rumah Sakit Umum Arifin Ahmad Pekanbaru tersebut. Karena pengendalian intern cukup besar pengaruhnya terhadap kelangsungan hidup suatu perusahaan.
3. Budaya Organisasi, disertai Pengendalian Intern dalam Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan faktor kondisional yang harus di pertimbangkan untuk kelangsungan hidup perusahaan dimasa yang akan datang.

## Daftar Pustaka

- Bastian, Indra. 2005. Akuntansi Sektor Publik. Yogyakarta: Erlangga.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno Agus. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan.
- Daft, Richard L. 2007. Manajemen. Jakarta: Salemba 4.
- Hansen, Mowen R Don dan Maryanne M. 2007. *Manajemen Accounting*. International Thomson Publishing Co. Ohio.
- Herbet, Leo. 2000. *Accounting and control for governmental and other nonbusiness organizations*. USA: Mc Graw-Hill, Inc.
- Kaplan, Robert and Norton. David P. 2006. Translating Strategy Into Action The Balance Scorecard. Boston : Harvard Business School.
- Kotter, J. P. and Heskett, J. L. (2002) Corporate culture and Performance. New York The Free Press.
- Mardiasmo. 2004. Akutansi Sektor Publik Edisi II. Yogyakarta; Andi.
- Martini, Kuseini. 2007. Balance Scorecard: Penyeimbang Pengukuran Kinerja Organisasi. Jakarta: Usahawan. No.06 Th. XXVI Juni.
- Marini, Rita. Pengaruh Penerapan Komponen-Komponen Pengendalian Intern Terhadap Efisiensi Operasi
- Meigs and Meigs. 2005. Financial Accounting. 8<sup>th</sup> Edition. Toront: Mc Graw-ill. Inc.

Minogue, M., Polidano, C. and Hulme D, (2008) Beyond the New Publik Menegement: changing and Practices in Governmance. UK: Edward Eglar, Cheltenham.

Ndraha, Taliziduhu. 2003. Budaya Organisasi. Jakarta: Rineka Cipta.

Prasetyono dan Kompyurini. 2007. Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah Dengan Pendekatan Balance Scorecard Berdasarkan Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern dan Penerapan Prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG). Makassar: Simposium Nasional Akutansi dan Akuntabilitas Publik.

Siswaji, Gunawan Wibiksana: Hasanbasri, Mubasyir dan Kuntjoro, Tjahjono. 2007. Kinerja Rumah Sakit Pemerintah dan Swasta.

Suaedi, Faliq,. 2005. Pengaruh Struktur Organisasi, Kepemimpinan, Analisis Strategis terhadap Inovasi Organisasi dan Kinerja Organisasi Hotel Bintang Tiga di Jawa Timur.

Sukses, Joana. 2007. Analisis Sistem Pengukuran Kinerja pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Pekanbaru; Skripsi.

Susanto, A. B. dkk. 2004. Atrategi Organisasi.: Jakarta: Amara Books..

Wibowo. 2006. Pengantar Manajemen Perusahaan. Jakarta: Alfabeta.

## **DAFTAR LAMPIRAN**

### **Lampiran**

Kuesioner

Tabulasi Data

Hasil Analisis Budaya Organisasi, Pengendalian Intern, Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance (GCG)*

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1. Data Sampel .....	31
Tabel III.2. Daftar Rumah Sakit Yang Akan di Teliti.....	31
Tabel III.3 Data Pegawai RSUD Arifin Ahmad Keadaan November 2009 .....	32
Tabel IV.1 Data Demografis Responden.....	46
Tabel IV.2 Rangkuman Validitas Instrumen <i>Good Corporate Governance (GCG)</i> .....	47
Tabel IV.3 Rangkuman Validitas Instrumen Budaya Organisasi .....	47
Tabel IV. 4. Rangkuman Validitas Instrumen Pengendalian Internal.....	48
Tabel IV.5 Hasil Uji Reliabilitas data <i>Good Corporate Governance (GCG)</i> .....	48
Tabel IV.6 Hasil Ui Multikolinearitas.....	50
Tabel IV.7 Nilai <i>Durbin Witson</i> .....	51
Tabel IV.8 Hasil Pengujian Data Masing-Masing Hipotesis .....	52
Tabel IV.9. Hasil Pengujian Variabel Secara Bersamaan (Uji F) .....	55



## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.1 Model Penelitian .....	28
Gambar IV.1 Grafik Normalitas .....	49
Gambar IV.1 Scotterplot .....	51

# **KUESIONER**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGENDALIAN  
INTERN DAN PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP GOOD  
CORPORATE GOVERNANCE (GCG)  
(Studi Empiris Rumah Sakit Umum Arifin Ahmad)**

**NOVA LESTARI  
10573002100**

**JURUSAN AKUNTANSI S-1  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2010**

## KUESIONER

---

---

### Identitas Responden

Nama : \_\_\_\_\_ (boleh tidak diisi)

Jenis Kelamin : Laki-Laki / Perempuan

Nama Dinas : \_\_\_\_\_ (coret yang tidak perlu)

Jabatan :

Lama Bekerja : \_\_\_\_\_ Thn

Pendidikan : (SMU/Sederajat), (S1), (S2), Lainnya...

### Petunjuk Pengisian

Mohon Bapak/Ibu memberi tanda (x) pada salah satu skala 1 sampai 5 dibawah ini:

### Keterangan Jawaban

1 = Sangat Tidak setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Tidak Tahu (TT)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Kuesioner ini diadopsi dari hasil penelitian Prasetyono dengan judul Budaya Organisasi dan Pengendalian Intern terhadap GCG (2007)

**Budaya Organisasi ( X1 )**

NO	PERNYATAAN	STS	TS	TT	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Dalam organisasi ini orang mencurahkan seluruh kemampuannya untuk bekerja					
2	Dalam organisasi setiap orang mengetahui apa tujuan dan pentingnya pekerjaan					
3	Organisasi ini berusaha menjadi pionir					
4	Orang-orang diberitahu dan diakui bila mereka mengerjakan pekerjaan dengan baik					
5	Setiap orang diizinkan untuk menggunakan metode kerjanya sendiri					
6	Budaya organisasi pada intinya merupakan sebuah system dari nilai-nilai yang bersifat umum					
7	Persepsi terhadap budaya organisasi didasarkan pada kondisi-kondisi yang dialami seseorang dalam organisasinya, seperti penghargaan, dukungan, dan perilaku yang diharapkan diperoleh di organisasi					

**Pengendalian Intern ( X2 )**

NO	PERNYATAAN	STS	TS	TT	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Dewan komisaris, manajemen dan personel satuan merancang keyakinan untuk pencapaian tujuan keandalan pelaporan keuangan yang diinginkan					
2	Dewan komisaris, manajemen dan personel satuan merancang keyakinan untuk pencapaian tujuan kesesuaian dengan undang-undang yang berlaku					
3	Dewan komisaris, manajemen dan personel satuan merancang keyakinan untuk pencapaian tujuan efektif dan efisiensi operasi yang diinginkan					
4	Pengendalian intern harus bersifat cost beneficial					
5	Penyelesaian pengendalian dengan cara membandingkan biaya organisasi terhadap keuntungan yang diharapkan					
6	Keuntungan pengendalian bagi manajemen yaitu untuk mencegah kegiatan dan pemborosan yang tidak diperlukan					
7	Tujuan yang paling diharapkan dari pengendalian intern adalah pengevaluasi kinerja semua karyawan, manajer dan department					

**Good Corporate Governance ( Y )**

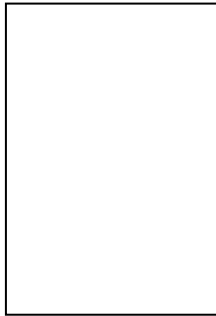
NO	PERNYATAAN	STS	TS	TT	S	SS
		1	2	3	4	5
1	GCG adalah proses dan struktur yang digunakan untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas					

	perusahaan					
2	GCG dapat meningkatkan nilai perusahaan dalam jangka panjang					
3	Dengan memperhatikan kepentingan stakeholder yang berlandaskan peraturan perundang-undangan, moral dan nilai etika mampu menghasilkan GCG					
4	Tata kelola perusahaan yang baik merupakan tujuan GCG					
5	GCG mampu mempermudah diperolehnya dana pembiayaan yang lebih murah sehingga lebih meningkat corporate value					
6	Mengembalikan kepercayaan investor untuk menanamkan modal merupakan manfaat dari GCG					
7	Tujuan kesempurnaan GCG mampu menciptakan kepuasan pemegang saham dengan kinerja perusahaan					

Demikian pertanyaan yang peneliti berikan, semoga dalam menjawab tidak ada pengaruh dan dorongan dari pihak manapun.

TERIMA KASIH ATAS KESEDIAAN BAPAK/IBU MENGISI KUESIONER INI

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



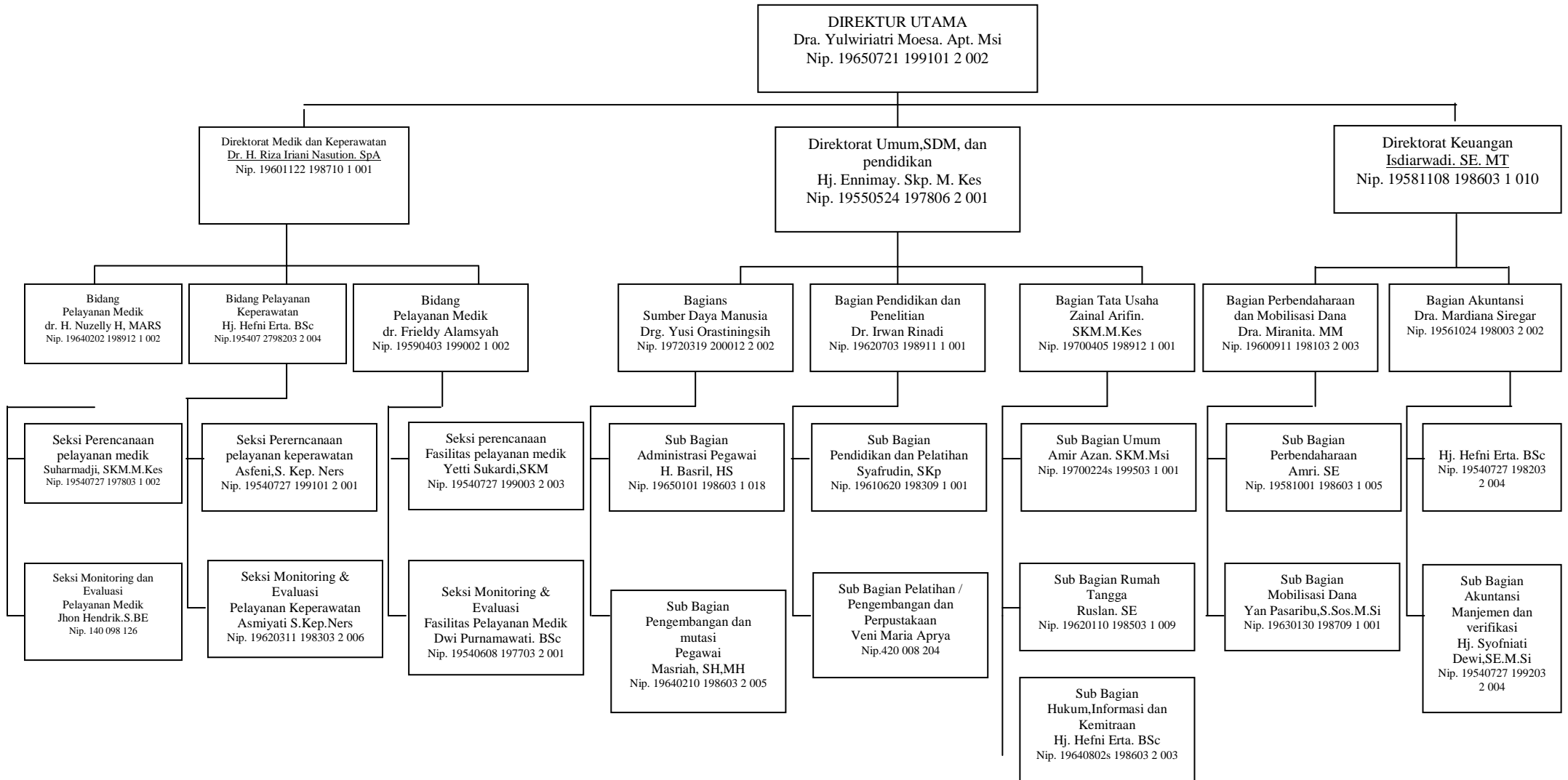
Nova Lestari, anak pertama dari pasangan Zainil dan Indriyati, lahir di kuok pada tanggal 18 Juli 1987. Penulis hidup dilingkungan yang sederhana namun penuh cinta dan kasih sayang serta didikan yang baik dari keluarga.

Jenjang pendidikan yang penulis tempuh mulai dari sekolah tingkat dasar bertempat di SDN 001 di Desa Empat Balai. Dengan dukungan dari orang tua keluarga penulis melanjutkan ke tingkat selanjut nya yaitu SMP dan SMA di Pondok Pesantren Babussalam Pekanbaru hingga tamat tahun 2005. Namun karena merasa tidak puas hingga di situ, akhirnya dengan tekad dan keinginan yang tinggi akhirnya penulis melanjutkan pendidikan ke bangku kuliah yaitu tepatnya di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pada Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi. Jenjang Pendidikan ini pun telah mampu penulis lewati. Juni 2010 dengan gelar SE (Sarjana Ekonomi) telah penulis sandang. Semua itu penulis raih dengan penuh optimis serta keyakinan akan doa orang tua dan keluarga dan pertolongan Allah swt.





**STRUTUR ORGANISASI**  
**RUMAH SAKIT UMUM DAERAH ARIFIN ACHMAD**  
**ROVINSI RIAU**



—